

Внуковская Т.Н.

Vnukovskaya T.N.

К ВОПРОСУ ОБ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДАХ
ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

TO THE QUESTION ABOUT INNOVATIVE METHODOLOGICAL APPROACHES
OF INVESTMENTS INTO THE HUMAN CAPITAL

vnukovskaya-tn@yandex.ru

Уральского института экономики, управления и права

г. Екатеринбург

В условиях развития инновационной деятельности изменяется отношение к человеческому капиталу. В статье предлагаются новые подходы по инвестированию в человеческий капитал на следующих уровнях: семья, учебное заведение (детский сад, школа, высшее учебное заведение), экономический субъект хозяйствования, государство.

Under the conditions of development of innovative activity attitudes changes to a human capital. In the article new approaches on investing in the human capital at following levels: family, educational institutions (kindergarten, school, high school), a economic subject of managing and the state are represented

Создание инновационной экономики является стратегическим направлением развития нашей страны в первой половине XXI века. Инновации, инновационная деятельность, инновационные процессы – понятия, имеющие разнообразные и широкие толкования, что зачастую приводит к смешению фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ, понятий новое и инновационное.

В условиях развития инновационной деятельности изменяется отношение к человеческому капиталу. С точки зрения В.Н. Лаврова человеческий капитал является «неотъемлемым личным достоинством каждого индивида – обеспечивает своему обладателю получение более высокого дохода в будущем за счёт отказа от части текущего потребления, причём этот капитал способен приносить не только денежный доход (в виде более высоких доходов), но и психологический выигрыш; требует для своего формирования как от самого индивида, так и от всего общества в целом весьма значительных затрат; имеет свойство накапливаться и представляет собой определённый запас». Эдвин Дж Долан под человеческим капиталом понимает «капитал в виде умственных способностей, полученный через формальное обучение и образование либо через практический опыт». У. Боуэн полагал, что человеческий капитал состоит из «приобретённых знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определённого периода времени в целях производства товаров и услуг». Расходы на обучение и подготовку кадров необходимо рассматривать как составную часть производственного процесса, как долгосрочные инвестиции, необходимые для поддержания и преумножения потенциала организации, отрасли, страны в долгосрочной перспективе.

Вкладывая в человеческий капитал сегодня, мы решаем проблемы нашего общества завтра. Закладывая «кирпичики» в развитие человеческого капитала, мы

создаем человека эрудированного, способного к саморазвитию и самоактуализации.

Субъекты, формирующие человеческий капитал сознательно отказываются от части текущего потребления для наращивания потенциала. Причем, затрачивает усилия на формирование человеческого капитала не только сам индивид, но и участники внешней среды прямого и косвенного воздействия.

На наш взгляд, ключевой из них в первую очередь, является семья. Родители сознательно отказываются от части потребления, вкладывая в развитие не своего человеческого капитала, а в будущий человеческий капитал – своих детей.

Далее учебные учреждения (детские сады, школы, техникумы, высшие учебные заведения). Высшая школа посредством формирования и развития научных школ, создания научно-исследовательских групп и лабораторий, системы грантов призвана обеспечить «смычку» науки и практики, стать связующим звеном между фундаментальными, прикладными исследованиями и коммерциализацией научно-технических разработок. Объединение научной, инновационной и инвестиционной функций способствует повышению заинтересованности исполнителей, их ощущению практической значимости проводимых исследований, конвертации теоретических знаний в практику, успешно осуществляя все этапы инновационно-инвестиционного цикла.

Для конвертации научно-технических разработок в социально-экономическое богатство необходимо осуществить подбор и отбор персонала, обеспечивая профессиональный клиринг, добиваясь оптимального соотношения сотрудников и рабочих мест. И осуществлять его надо еще на этапе обучения в институте, выявляя профессиональные склонности будущих бакалавров, специалистов, магистров. Следовательно, Высшая школа, выполнив функции «системного координатора» по обеспечению сквозного цикла от разработки новой технологии до внедрения («проектирование» - «опытный образец» - «контроль» - «внедрение») в состоянии подготовить профессионала нового типа, способного руководить инновационными процессами.

Хозяйствующие субъекты, в свою очередь, тоже могут внести свой вклад в развитие человеческого капитала. При реализации кадровой политики привлекать для выполнения инновационных проектов не только «упакованных» экспертов, которые уже сформировали свой человеческий капитал, и теперь ждут отдачи на вложенные средства, но и выращивать свои кадры «с нуля», используя технологию сбора урожая «зеленым». Это, на наш взгляд, является стратегически более верной позицией, так как укрепляет организацию не сегодняшнего, а завтрашнего дня. Безусловно, это сопряжено с относительными финансовыми, адаптационными и другими трудностями. Все инновационные проекты на этапе разработки являются убыточными. Однако, вкладывая в развитие человеческого капитала, мы укрепляем позиции организации на долгие годы. Такие организации создают условия не только для сохранения, но и приумножения человеческого капитала области, региона, страны в целом.

Государство должно, со своей стороны, на макроуровне обеспечить прямую финансовую поддержку таких субъектов (семей, учебных заведений, хозяйствующих субъектов) и косвенную (через пенсионные фонды, налоговые льготы и

т.п.). Необходимо уделять пристальное внимание репродуктивной экономике. Именно она, на наш взгляд, станет залогом успеха нашего общества.

Для обеспечения конкурентоспособности молодых специалистов необходимо внедрять инновационные методы в образование, способствующие развитию творческих способностей, формирующих личность в трёхмерной шкале: «хочу» - «могу» - «надо».

В социалистической системе мы часто повторяли: «Все работы хороши - выбирай на вкус. Мамы всякие нужны, мамы всякие важны». Однако, когда речь заходила о выборе профессии для собственных детей круг профессий ограничивался видением тех или иных родителей, их мировоззрением, их понятием успешности и востребованности. Кроме того, тенденции времени и мода зачастую диктовали выбор.

Однако, чтобы стать профессионалом, а именно они становятся востребованными в сегодняшнем мире, мало желания родителей.

В современном обществе происходит переосмысление понимания профессионализма и профессиональной компетенции.

Если профессия – это род занятий, связанный с постоянной работой в какой-то области, а компетентность – обладание знаниями, позволяющими судить о чём-либо, высказывать веское, авторитетное мнение, то под профессиональной компетенцией следует понимать, на наш взгляд, обладание экспертными знаниями в какой-либо профессии. По мнению Л.М.Митиной, ценностные представления личности смещаются от желания просто получить профессию «на выбор предпочитаемого, желаемого образа жизни с помощью профессии, выступающей средством его достижения».

Следовательно, меняется и отношение к формированию профессионала, отношение к системе образования. Этот процесс нельзя считать законченным при получении диплома специалиста, степени бакалавра или магистра. Этот процесс непрерывен и бесконечен. Он связан с самоактуализацией, саморазвитием и самосовершенствованием обучающегося, его желанием и внутренней мотивацией познать и изменить себя.

Необходимым условием для профессионализма являются способности личности к определённому виду деятельности, человеческая потребность этой деятельностью, что принято называть профессиональной склонностью.

При этом профессиональный рост реализуется в три этапа.

Сначала, обладая определёнными способностями, личность стремится к получению образования, которое создаёт гарантии наличия необходимого минимума багажа знаний, позволяющего заниматься выбранной профессией, к которой имеется профессиональная склонность.

На втором этапе качественное обучение оказывает влияние на формирование личности, способной выполнять определённые профессиональные роли, формируя профессиональную культуру.

На третьем этапе, получив образование (теоретическую подготовку) личность приобретает практический опыт, постоянно развиваясь, совершенствуясь, что в результате ведёт к росту производительности труда. Личность становится профессионалом с большой буквы.

«Генетически заложенные способности – теоретическая подготовка – практический опыт» – вот триада составляющих, которая, на наш взгляд, формирует профессионала.

Итак, есть личность, знающая, что «я хочу», что «я могу», и есть профессия, предъявляющая определённые требования к рабочему месту.

Для большей эффективности и взаимовыгодного сотрудничества необходимо максимально учесть интересы работодателя и работника, выяснив чётко, ясно и структурировано:

- что хочет работник;
- какие требования к нему предъявляет рабочее место;
- что может предложить работодатель, предлагающий это рабочее место.

Для этого при осуществлении профессионального клиринга рекомендуется разрабатывать профессиограммы, представляющие собой модель характера профессии и условий деятельности и персонограммы – информационно-психологические модели личности, составленные по заданным критериям.

К.М. Гурвич ввёл термин «профессионально-психологическая пригодность», судить о которой можно по двум критериям:

1. по успешности овладения профессией;
2. по степени удовлетворённости своей деятельностью.

О первом можно судить по производственным результатам и индикаторами здесь служат стоимостные, нормативные, количественные и качественные объёмные показатели. О втором, согласно комплексной модели Портера-Лоулера – на основе интегрального показателя «степень удовлетворённости», который формируется при сопоставлении «внутреннего», «внешнего» и «справедливого» вознаграждений. При этом восприятие человека субъективно и зависит от характеристик личности.

Следовательно, профессионально-психологическая пригодность требует соответствия психологических особенностей человека требованиям профессии. При этом выделяют профессии с абсолютной профессиональной пригодностью (абсолютный слух, сильный тип нервной системы) и с относительной профессиональной пригодностью, которая может быть сформирована при высокой мотивации к овладению профессией.

Таким образом, становление профессионала предусматривает гибкость личности, высокий уровень обучаемости и адаптации.

Однако, в ходе профессионального становления личности и саморазвития личности, к сожалению, как и у жизненного цикла товара или отрасли есть фазы детства, зрелости и стагнации.

На первой, ознакомительной стадии, человек знакомится с содержанием профессиональной деятельности. На второй стадии проходит социальную, психологическую, производственную и профессиональную адаптации. На третьей стремится максимально самовыразиться и самореализоваться.

Достигая определённого уровня личностного и профессионального развития, добивались соответствия между своими способностями и требованиями к

профессии, поживает на лаврах, живя за счёт ранее достигнутых дивидендов. Снижается активность, стремление к инновациям, формируется консервативное восприятие действительности, сопротивляется изменениям, что приводит к снижению уровня адаптации в социуме.

Скорость смены стадий у каждой личности индивидуальна, однако согласно данным статистике первая и вторая стадия длятся примерно от 1 до 3 лет; третья стадия – от 3 до 7 лет (иногда до 10); четвертая стадия – после 7 до 10 лет соответственно.

Чем нестандартнее задачи приходится решать и более творческий подход требуется в профессии, тем длительнее данные стадии.

Пик активности приходится на 20 – 35 лет. Однако, согласно закону Лехмана существует две различные группы специалистов: первый тип – сразу нашли себя (после института пошли работать по специальности и к 40 годам превратились в консерватора, не признающего ничего нового); и второй тип, для которого характерна смена деятельности вначале профессионального пути, когда, окончив технический институт, специалисты начинают заниматься, например, экономикой. Такая личность испытывает трудности в период становления, дают о себе знать неопытность, отсутствие теоретической подготовки и практического опыта. И только способность к саморазвитию, обучаемость, системное мышление позволяют в данной ситуации не потерять веру в свои силы. В результате приобретается опыт и ощущение «я всё могу», потребность учиться, познавать и изменять себя. Активность таких специалистов возрастает после 35 лет и спад ожидается, как правило, не раньше 60 лет.

Парадокс, по Лехману, состоит в том, что «опасность скрывается в идеальном соответствии должности и выполняемых функций личности специалиста, её занявшему».

Для современного динамичного развивающего общества «узкий» специалист становится невостребованным. Сегодня время компетентных людей, способных интегрировать знания, «ищущих и находящих варианты, казалось бы, неразрешимых проблем». Высшая школа сегодня призвана внедрить новую концепцию подготовки профессионалов нового типа, формирующих у студентов понимание основ репродуктивного труда, нацеленных на генерацию перспективных научно-технических нововведений, сотрудничество институтов с передовыми предприятиями региона, осуществляя совместную деятельность в подготовке профессионалов по перспективным научно-инновационным направлениям.